

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии коммуникаций
и управления на базе администрации
Энгельсского муниципального района

**ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ СЛУЖАЩЕГО**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 5 курса 524 группы
направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Социологического факультета
Полякова Александра Александровича

Научный руководитель
кандидат социологических наук, профессор _____ С.В. Курганова
подпись, дата

Зав. кафедрой
доктор социологических наук, профессор _____ М.Э. Елютина
подпись, дата

Саратов 2020

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования и практическое значение изучения проблемы построения профессиональной карьеры обусловлена рядом перемен, характеризующих современную отечественную реальность. Если в советские период господствовала идея о том, что советский гражданин трудится не ради карьеры, а во благо социума, то сегодня, в социально-экономической сфере жизнедеятельности человека на первый план выходит его движение по ступеням статусной, должностной, профессиональной иерархии, увеличение конкурентоспособности на современном рынке труда, максимально-допустимая реализация трудового потенциала.

Специфический интерес в изучении явления профессиональной карьеры вызывают работники государственной гражданской и муниципальной службы. Интерес связан, в первую очередь, с происходящими реформами в данных структурах: новые перемены обуславливают профессиональное обновление аппарата, изменения принципов его построения, «омоложения» государственной гражданской и муниципальной службы; во вторую очередь, недостаточным изучением особенностей работы государственных гражданских и муниципальных служащих, что связано с практической закрытостью информации об их профессиональной деятельности.

Формирование кадрового резерва государственных и муниципальных служащих путем обучения профильных кадров в высших учебных заведениях – главный фактор, способствующий привлечению высококвалифицированных специалистов к государственной службе.

Кроме привлечения к работе в государственных структурах новых кадров, поддержанию и укреплению престижа службы в государственных структурах является удержание высококвалифицированных специалистов на местах путем создания комфортных условий для развития и профессионального роста.

Современная культура государственной службы в России имеет возраст менее 30 лет. Анализ хода социально-экономических реформ, произошедших в стране, доказал, насколько велика зависимость проводимых глобальных процессов от состояния механизма управления ими на разных уровнях власти.

Изменения, произошедшие в стране, породили необходимость пересмотра взглядов на многие социально значимые элементы. Не могло не коснуться это и вопроса государственной службы. Опыт ведения государственной службы в современной России доказал, что сложилась острая необходимость в поиске резервов роста продуктивности работы сотрудников государственного аппарата. Этот резерв прежде всего видится в совершенствовании процессуальных качеств государственных служащих, которые могут быть достигнуты путем проведения специального тестирования на этапе отбора новых кандидатов, обучении успешных кадров, и внеплановой аттестации работников со средними характеристиками.

Изучением же различных аспектов профессиональной карьеры муниципальных и государственных служащих занимается большое количество современных ученых, актуальные вопросы рассмотрены в публикациях В.Е. Гимпельсона, И. Лотовой, С.П. Матвеева, С.В. Морозков, Р. Брим, Чирикова А.Е, Е.В. Охотскийи др.

Общие принципы управления карьерой анализируют А.Я. Кибанов, И.В. Пивоварова, Р.С. Утешев, А.М. Долгоруков.

Вопросам построения карьеры муниципальных служащих посвящены труды А.Г. Дурцевой, Л.Б. Осиповой, А.М. Комарова, Е.А. Лазуковой, А.М. Тугушевой.

Дополнительное образование служащих рассматривала М.А. Маленькая, И. Газиева.

Объектом бакалаврской работы являются факторы, оказывающие влияние на профессиональную карьеру служащего.

Предметом исследования являются профессиональные характеристики государственных и муниципальных служащих.

Целью исследования состоит в определении личных и социальных факторов успешности профессиональной карьеры служащего и особенности его деятельности.

Задачи исследования:

- провести теоретическо-методологический анализ специфики государственной и муниципальной службы в РФ;
- определить место и роль личностных и профессиональных качеств в деятельности служащих.

Теоретическая часть квалификационной работы базируется на положениях научных статей, работ отечественных и зарубежных авторов занимающихся вопросом личных и социальных факторов успешности профессиональной карьеры служащего.

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из введения, двух разделов, заключения и списка использованной литературы. Общий объём работы составляет 46 страниц.

Основное содержание работы.

Во введении обоснована актуальность исследования, охарактеризована степень ее разработанности, определены объект и предмет исследования, сформулированы цель и задачи исследования.

В первом разделе «Теоретическо-методологический анализ специфики государственной и муниципальной службы в РФ» автором проведён анализ основ функционирования института государственной и муниципальной службы в современных условиях российского государства. Давая определение гражданской службе с правовой точки зрения в отношении субъекта службы - это служебные отношения, закрепленные юридически действующими законам Российской Федерации, при осуществлении которых осуществляется практическое выполнение служебных обязанностей на должностях органов власти.

Точный юридический ответ на вопрос «кто относится к государственным и муниципальным служащим, каков их правовой статус, их обязанности, ограничения и ответственность?» содержится в нынешних федеральных законах «О системе государственной гражданской службы Российской Федерации» 2003 г., «О государственной гражданской службе Российской Федерации» 2004 г. и «О муниципальной службе в Российской Федерации» 2007 г.

Определение понятия «муниципальный служащий» дается в ст. 10 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» 2007 г. Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий обязанности в соответствии с федеральным законом за денежное вознаграждение. Это значит, что не каждый гражданин занимающий должность в служебном штате, находящийся в здании государственного или муниципального органа является государственным или муниципальным служащим. Не являются таковыми должности обслуживающего персонала государственных или муниципальных служащих это: Водители, вахтёры, электрики, сантехники, уборщики. В п. 2 ст. 10 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» отмечено, что лица исполняющие обязанности по техническому обслуживанию деятельности Органов власти не являются должностями государственной или муниципальной службы.

Источниками предоставления практических результатов деятельности государственных и муниципальных служащих являются федеральные и муниципальные учреждения.

Для эффективного развития и функционирования государства имеет большое значение обеспечение органами власти и управления, высококвалифицированными и опытными специалистами руководящих должностей государственных органов власти. В настоящее время эта проблема очень актуальна. Прежняя система в советские времена это административно-командная система она давно уже разрушена. Современная

же Россия нуждается в новом поколении кадров, способных ярко воспринимать опыт отечественных и зарубежных специалистов, анализировать и использовать в работе ошибки прошлого, на примерах административно-командных систем советского периода. Так же необходимо обеспечивать специалистов государственных и муниципальных управлений в повышении квалификации и их профессиональной переподготовки.

Такие проблемы и работа над их разрешением должны в большей степени находиться в центре внимания органов власти как государственной службы, так и муниципалитетов, что в определяющей степени объясняется качеством кадрового состава служащих.

Во втором разделе «Место и роль личностных и профессиональных качеств в деятельности служащих» автор указывает на то, чтобы стать настоящим профессионалом в узко специализированной области, человек должен совершать действие на усвоение специализированных качеств. Что касается государственных и муниципальных служащих то специалистов в этих областях должны владеть глубоко изученными широкого цикла общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин, цикла общепрофессиональных дисциплин, цикла специальных дисциплин. В профессиональной области муниципального и государственного служащего должен уметь: обеспечить эффективное управление организацией, совершенствоваться в управлении в соответствии с тенденциями социально-экономического развития. Специалист государственного и муниципального управления должен быть готов к планированию индивидуальной и совместной деятельности, организации работы по целям, ресурсам и результату, рациональному контролю деятельности сотрудников и организации в целом, руководству коллективом и координации деятельности во внешней среде, мотивации сотрудников, представительству организации и ее внешних интересов, исследованию и диагностике проблем, прогнозов, целей и ситуаций, консультационной, методической и образовательной работе с сотрудниками, инновационной деятельности в области управления.

Государственный и муниципальный служащий должен постоянно следить за всей новейшей информацией. Скорость и объем постоянно возрастают. Только физические ресурсы каждого специалиста остаются неизменными это психофизиологические функции, например, объем памяти, величина поля зрения и т.д.

Профессиональные знания и умения каждого отдельно работника всегда напрямую пропорциональны узкоспециализированной способности. Глубина профессионализма и его одновременная ограниченность всегда взаимосвязаны. Каждая профессия обязана заниматься ограниченным предметом своего труда.

Анализ публикаций по вопросам оценки и муниципальных служащих на страницах журналов «Государственная служба» позволяет сделать вывод, что отсутствуют единые подходы к оценке служащих, а самое главное, что процедуры и технологии оценки в незначительной степени связаны с вопросами подготовки и профессионального развития муниципальных служащих.

Выявленные недостатки оценки служащих позволяют ставить вопрос о противоречии между сложившейся практикой оценки компетенций и требованиями к профессиональному обучению и развитию гражданских и муниципальных служащих.

В итоге можно говорить о том, что выходом из сложившейся ситуации может стать внедрение компетентностного подхода к оценке служащих и его использование при постановке целей профессионального обучения и развития муниципальных служащих.

Таким образом, профессиональные качества государственных и муниципальных служащих можно разделить на три группы: общепрофессиональные, типичные и специальные. Для первой группы характерны качества, которые обеспечивают успешность любой профессиональной деятельности. Вторая группа характерна критериями,

которые свойственны профессиям данной профессиональной группы, в частности, «человек-человек».

В заключении подводятся итоги бакалаврского исследования, формулируются основные выводы. Современные трактовки понятия «карьера» комплексно описывают ее как движение, вертикальное или горизонтальное, в профессиональной деятельности с расширением круга компетенций и повышением доходов. Карьера, как сложное и многоаспектное явление возникает в результате самореализации работника либо в связи с целенаправленным движением человека в сторону достижения перспективного статуса в обществе.

Развитие карьеры протекает эффективно лишь тогда, когда человек максимально применяет внутренние ресурсы и учитывает возможное влияние внешних факторов профессионального движения к назначенной цели. Внутренние ресурсы индивида определяют конкретный способ достижения указанной цели. Однако следует знать и учитывать влияние факторов карьерного роста на индивида, и тогда карьерное продвижение будет качественным.

Муниципальная служба представляет собой профессиональную деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Кадровые технологии в управлении персоналом государственной гражданской службы направлены на рационализацию отбора, расстановки, обучения, оценки и воспитания кадров.

Механизм ротации на государственной службе является действенным способом повышения профессионализма государственного служащего. В системе управления кадровым потенциалом государственной службы кадровый резерв выступает как инструмент профессионального и карьерного роста служащих.

Формирование инновационной системы ДПО муниципальных служащих следует подчинить следующим принципам: непрерывность, основанная на своевременном содержании образовательных программ; применение инновационных технологий образования; индивидуализация, в развитии компетенций индивида - слушателя; опережающего образования, выстраивающего способности управленческой работы в постоянно меняющихся реалиях и т.п. В результате инновации в системе ДПО служащих муниципального уровня должны обуславливать развитие у них мотивации к самообучению как действенному инструменту раскрытия и применения их индивидуального потенциала и способностей. Это очень актуально в рамках реализации реформы МСУ, расширения и усложнений задач муниципального управления, постоянного реформирования нормативно-правовой основы работы муниципальных служащих.